



CHARTE DES DROITS HUMAINS

#LegrandImprovingLives*

* Legrand améliore les vies

 **legrand**®



Message de Benoît Coquart, Directeur Général.

Legrand est le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques des bâtiments. Son activité se situe au cœur des évolutions sociales et environnementales, comme par exemple, la protection de l'environnement, l'allongement de la durée de la vie de la population, l'augmentation rapide des échanges de données et plus généralement la digitalisation, qui sont autant de leviers majeurs de transformation de la relation de l'être humain avec son environnement. La raison d'être de l'entreprise est d'améliorer les vies en transformant les espaces où les gens vivent, travaillent et se rencontrent, avec des infrastructures électriques et numériques et des solutions connectées simples, innovantes et durables. Legrand se positionne en prise avec les grandes évolutions du monde, ce qui rend non seulement légitime, mais surtout naturelle, sa démarche de responsabilité sociétale, engagée depuis de nombreuses années au sein de ses équipes, partout dans le monde.

Legrand est implanté dans près de 90 pays à travers le monde, emploie plus de 38 000 personnes dans ses effectifs et compte plusieurs dizaines de milliers de fournisseurs répartis dans de nombreux pays, il est donc tout naturel de porter la plus grande attention au respect de l'éthique et des droits humains non seulement dans ses implantations mais aussi en faisant respecter ces principes auprès de sa chaîne de valeur.

Ces objectifs sont en adéquation avec les Principes Directeurs de l'ONU publiés en 2011 qui définissent un cadre de référence pour prévenir et traiter tout écart sur la base du principe « Protéger, Respecter, Réparer ».

C'est dans cette optique que Legrand veille à mettre en application non seulement les législations mais, au-delà des lois, les standards internationaux en matière de droits humains comme la Déclaration universelle des droits de l'Homme et les 10 conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail.

Les équipes de Legrand agissent avec conviction pour améliorer les vies. Le respect de l'être humain et de sa dignité est au cœur des valeurs de l'entreprise. C'est ce que Legrand souhaite illustrer à travers cette Charte, qui propose une vue d'ensemble des principes qu'elle entend appliquer. Son implantation internationale implique de composer avec la réalité de terrains très différents, à la fois sur les plans culturels et sociaux. C'est notamment pour cette raison qu'un champ d'action global respectueux de chacun est indispensable.

Le refus du travail des enfants et du travail forcé, des conditions d'emploi décentes, l'absence de discrimination, la santé et la sécurité, la liberté d'association sont autant de thématiques essentielles sur lesquelles Legrand choisit d'agir et de communiquer. Il est également crucial pour Legrand de garantir le respect des droits humains des communautés impactées par ses activités et/ou relations commerciales, ainsi que ceux de ses clients, des consommateurs et utilisateurs de ses produits et services. Il était donc logique de concevoir un support de référence commun à l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes à l'échelle mondiale.



SOMMAIRE

PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	4
OBJECTIFS ET PÉRIMÈTRE DE COUVERTURE	5
HIERARCHIE ET CONFLITS DE NORMES	5
Pratiques relatives aux droits humains liés au travail	6
Travail des enfants et jeunes travailleurs	7
Travail forcé, esclavage et traite des êtres humains	7
Santé et sécurité	8
Liberté d'association et négociation collective	9
Non-discrimination	9
Conditions d'emploi décentes	10
Pratiques relatives aux droits humains des communautés affectées	12
Pratiques relatives aux droits humains des clients professionnels, des consommateurs et des utilisateurs finaux	14
Pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur	16
TEXTES DE RÉFÉRENCE	18
DISPOSITIF DE MAÎTRISE ET DE SUIVI DES DROITS HUMAINS	19
DISPOSITIF D'ALERTE	20
GLOSSAIRE	22

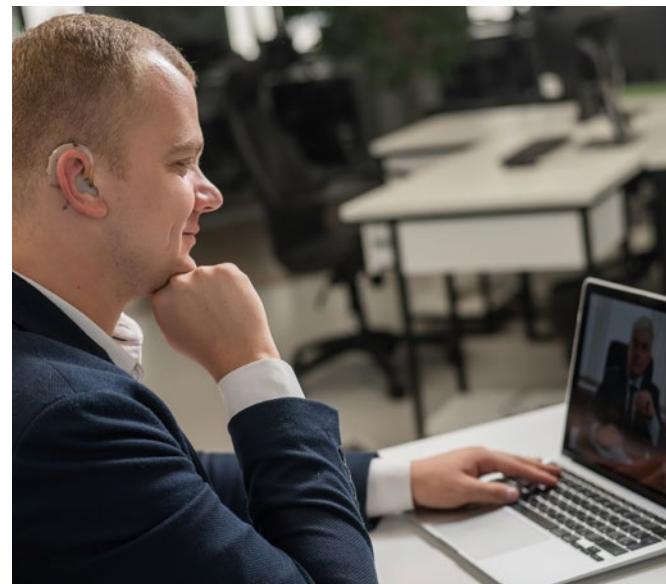


PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Cette Charte s'applique à l'ensemble des filiales contrôlées par Legrand.

Concernant sa chaîne de valeur*, l'entreprise attend de ses fournisseurs et partenaires* directs qu'ils adhèrent aux principes de son Code de Conduite Fournisseurs.

* Se référer au glossaire en fin de document.





OBJECTIFS ET PÉRIMÈTRE DE COUVERTURE

Les principes énoncés dans cette Charte ont pour vocation la protection de tous les droits humains internationalement reconnus tels que consacrés dans les textes de référence listés à la page 18 de cette Charte, des personnes touchées ou susceptibles de l'être par les activités et/ou les relations d'affaires de l'entreprise. Cette Charte recouvre les droits :

- des effectifs salariés et non-salariés de l'entreprise (intérimaires et travailleurs indépendants)*,
- des communautés affectées, dont les communautés locales,
- des clients professionnels (y compris leurs travailleurs), des consommateurs et utilisateurs finaux de ses services et produits* de l'entreprise,
- ainsi que, des travailleurs de la chaîne de valeur (fournisseurs et partenaires) de l'entreprise.

Une attention particulière est portée aux personnes, susceptibles d'être plus exposées en matière de droits humains, notamment les femmes, les enfants, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les minorités nationales, ethniques ou religieuses, les personnes LGBT+ ou encore les travailleurs migrants.

L'entreprise veille à prendre en compte dans ses projets, les incidences liées à ses activités et/ou à ses relations, de façon à atténuer ses éventuels impacts négatifs et à favoriser les positifs.

* Se référer au glossaire en fin de document.

HIÉRARCHIE ET CONFLITS DE NORMES

Les standards décrits dans cette Charte sont un minimum à respecter pour Legrand.

En cas de conflit de normes entre la législation locale et les standards énoncés ci-dessous, l'entreprise, conformément à ses valeurs, s'efforce d'appliquer les dispositions les plus protectrices des droits humains, tout en respectant les limites imposées par la législation locale.





PRATIQUES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS LIÉS AU TRAVAIL

Travail des enfants et jeunes travailleurs*

- L'entreprise veille au respect de l'âge légal minimum indiqué par les législations locales et à l'absence d'emploi d'enfant de moins de 15 ans. Pour s'en assurer, chaque recrutement doit faire l'objet d'une vérification de l'âge du travailleur par le biais d'un document officiel d'identité.
- L'entreprise veille à ne pas recruter des effectifs de moins de 18 ans pour effectuer un travail dangereux ou susceptible de porter atteinte à leur santé, leur sécurité ou leur moralité.
- Les jeunes travailleurs ne réalisent pas d'heures supplémentaires.
- Jusqu'à leurs 18 ans, les jeunes travailleurs bénéficient annuellement d'un examen médical ou paramédical pour s'assurer qu'ils sont aptes à effectuer le travail pour lequel ils ont été embauchés.
- Les contrats d'apprentissage ne doivent pas constituer la majeure partie des effectifs d'un site. Ils sont conclus dans le cadre d'un programme éducatif et limités dans le temps.
- Dans le cas où un jeune travailleur a choisi de poursuivre son cursus scolaire, l'entreprise doit organiser son temps de travail pour qu'il ne se superpose pas au temps scolaire.

- Si toutefois le travail d'un enfant était constaté, l'entreprise prendrait des mesures immédiates pour y mettre fin, tout en s'efforçant de replacer l'enfant dans le système éducatif du pays et de ne pas aggraver la situation économique de la famille concernée.

* Se référer au glossaire en fin de document.



Travail forcé, esclavage et traite des êtres humains

- L'imposition d'heures supplémentaires par la force ou la menace d'une peine quelconque est interdite.
- Le contenu de la fonction à exercer, les horaires et le temps de travail, le salaire, la durée du contrat doivent être précisés aux candidats avant tout engagement par un contrat ou un autre document écrit dans une langue qu'ils comprennent et qui doit être cosigné avant le début de leurs activités.
- La confiscation pure et simple de tout papier d'identité ou document de voyage tel qu'un passeport ou un visa est interdite. Dans certains cas, l'entreprise peut demander des documents originaux, afin d'enregistrer un travailleur auprès des autorités locales compétentes. Dans ce cas, les documents requis doivent être restitués au travailleur dès que la procédure a été menée à son terme.
- L'entreprise verse, de façon régulière, la rémunération due aux personnes de ses effectifs, eu égard au travail effectué.
- Toute personne des effectifs est libre de quitter les locaux de l'entreprise après une journée de travail.
- Toute personne des effectifs est libre de quitter son emploi à tout moment, sous réserve du respect de la durée de préavis prévue par les législations locales.
- Dans le cadre des législations locales, la fin de contrat donne lieu à la délivrance d'un certificat de travail ou de tout autre document permettant au salarié de s'engager librement auprès d'un autre employeur.

- La servitude pour dette est interdite pour toutes les embauches, qu'elles se fassent directement auprès de l'entreprise ou par le biais d'une agence d'intérim ou de tout autre intermédiaire. Cela signifie qu'une personne faisant partie des effectifs ne devra pas être considérée comme redevable d'une dette telle qu'une caution ou une commission de recrutement qu'elle rembourserait par un travail non rémunéré.
- L'entreprise n'impose pas à ses effectifs d'effectuer des dépôts d'argent auprès de celle-ci pour garantir leur emploi ou tout autre avantage, bénéfice ou condition lié à son emploi.
- Le recours à la traite d'êtres humains est proscrit. Autrement dit, l'entreprise ne recrute pas, ne transporte pas, ne transfère pas, n'héberge pas et n'accueille pas de personnes par des moyens de coercition comme la force, la menace, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus de pouvoir ou une position de vulnérabilité, dans le but de les exploiter.
- Le recours au travail en milieu carcéral est possible dans les pays considérés non risqués d'un point de vue du respect des droits humains, et sous réserve de contractualiser avec un acteur responsable qui s'assure du respect des règles en vigueur, de l'amélioration des conditions de vie des détenus et de leur employabilité.
- Si toutefois un cas de travail forcé était constaté, l'entreprise prendrait des mesures immédiates pour y mettre fin et aider le travailleur concerné à se replacer dans le système économique avec son libre consentement.



Santé et sécurité

- Les consignes de santé et de sécurité applicables au sein de l'entreprise sont consultables par l'ensemble des salariés dans une langue qu'ils comprennent.
- L'entreprise procède à une évaluation des risques inhérents à ses activités, met en œuvre les actions nécessaires pour les maîtriser et organise la surveillance de la santé de son personnel.
- Conformément à la législation et à la pratique nationale, les salariés et, quand ils existent, leurs représentants coopèrent avec l'employeur dans le domaine de la santé et sécurité au travail.
- L'entreprise fournit gratuitement les équipements de sécurité nécessaires aux salariés. Des protections adaptées sont prévues pour les salariés qui doivent utiliser des techniques ou des substances potentiellement dangereuses. L'entreprise forme régulièrement ses salariés aux consignes de sécurité, et les prépare à répondre aux situations d'urgence potentielles.
- L'entreprise assure la sécurité de ses processus de fabrication, de ses machines et de ses équipements comme demandé par la norme ISO 45001, afin qu'ils ne présentent pas de danger.
- Les locaux doivent être sûrs et sains, et les équipements de sécurité doivent être présents et en bon état de fonctionnement.
- Pour diminuer les risques d'accidents, l'entreprise s'efforce d'identifier les situations de presqu'accident et déploie les mesures de prévention associées.
- Tout accident fait l'objet d'une analyse pour en identifier les causes racines et mettre en place des mesures correctives et préventives.
- Lorsque l'entreprise fournit des logements aux salariés, ces logements doivent répondre aux critères de salubrité et de sécurité.
- L'entreprise met à disposition de ses effectifs des moyens adaptés pour l'administration des premiers secours.
- L'entreprise reconnaît le droit des effectifs de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Ce droit, exercé de bonne foi et conformément aux conditions et à la pratique nationales, ne doit pas entraîner de conséquences indues. Une telle situation doit être signalée immédiatement par la personne concernée à son supérieur hiérarchique ou tout autre représentant de la Direction.
- La santé physique et mentale des salariés est une priorité de Legrand. A travers ses programmes *Serenity On* et *Legrand Way* en Santé & Sécurité au Travail, elle exige la mise en œuvre d'une démarche de promotion du bien-être et de prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail.

Non-discrimination

Liberté d'association et négociation collective

- L'entreprise considère que la liberté d'association et d'expression repose notamment sur la reconnaissance des représentants élus par les salariés et leurs rôles. L'entreprise reconnaît leur légitimité d'action dans l'entreprise et veille à laisser la possibilité à toute personne faisant partie de ses effectifs d'exercer ses droits à la liberté d'association, en vertu des législations locales.
- L'entreprise reconnaît à chacun le droit de faire valoir ses demandes notamment par le biais de la négociation collective, en application des principes inscrits dans les législations locales.
- L'entreprise prend soin de ne discriminer ni les représentants des salariés, ni les effectifs sur la base de leur appartenance à un syndicat ou de leur désir de constituer une organisation syndicale.
- L'entreprise veille à protéger les représentants du personnel et représentants syndicaux contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres accords conventionnels en vigueur.
- L'entreprise mène un dialogue social régulier et ouvert avec ses parties prenantes internes (effectifs et partenaires sociaux), dans le respect de la législation locale.
- Les thèmes essentiels tels que les conditions de travail, la rémunération et la résolution de conflits font l'objet d'un dialogue régulier avec les représentants du personnel, lorsqu'ils sont existants.
- Lorsque des changements sont susceptibles d'affecter le volume des emplois, l'entreprise veille à ce que les effectifs soient informés dans un délai raisonnable.
- Chaque représentant du personnel doit pouvoir accéder à l'information, au personnel et aux locaux de l'entreprise, conformément à ses prérogatives et à la législation locale, pour mener à bien ses activités de représentation.
- L'entreprise condamne toute situation de harcèlement ou de discrimination envers ses effectifs, dont les représentants du personnel et les représentants syndicaux.
- Lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation collective est restreint, l'entreprise s'efforce de faciliter et de ne pas entraver les possibilités d'association et de négociation indépendantes et libres, et ce, dans le respect de la législation en vigueur.

- L'entreprise s'efforce de créer un environnement garantissant l'égalité des chances pour toutes et tous.
- Toute décision de l'entreprise, en matière d'embauche, d'affectation, de rémunération, d'avancement, de formation, de discipline, de retraite et de cessation de la relation de travail se fonde uniquement sur des facteurs objectifs, et n'est pas liée au sexe, à l'identité et à l'expression de genre, à l'âge, la nationalité, l'ethnicité, la race, la couleur, la religion ou les convictions, la caste, la langue, le handicap mental ou physique, l'appartenance à une organisation, l'opinion politique, l'état de santé, le statut marital, la situation familiale (y compris l'état de grossesse), l'orientation sexuelle, la naissance, ou les caractéristiques civiques, sociales ou politiques du travailleur, le lieu de résidence, le statut d'ancien combattant/ statut militaire, l'apparence physique.
- Les décisions d'embauche, de promotion et de formation sont basées sur la définition de fonction, le profil professionnel, l'expérience et les compétences des personnes.
- Au sein de chaque filiale, l'entreprise veille au respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et est particulièrement vigilante aux potentiels écarts entre hommes et femmes.
- Dans le cas où une discrimination serait observée, l'entreprise prendrait des mesures correctives et disciplinaires conformément au règlement intérieur ou à la législation locale applicable, et remédierait à la situation.



Conditions d'emploi décentes

Lutte contre la violence et le harcèlement

- L'entreprise condamne fermement toutes les violences liées au travail, qu'elles prennent la forme de traitements cruels, dégradants ou inhumains, d'agressions, d'un harcèlement physique, moral ou sexuel, de menaces, d'intimidations ou de brimades, et qu'elles concernent des effectifs de l'entreprise ou des tiers (clients, fournisseurs, visiteurs sur site ou toute autre personne en relation avec les effectifs de Legrand dans le cadre des activités de l'entreprise).
- Dans le cas où l'entreprise détecterait qu'une personne de ses effectifs est victime de violence, y compris en dehors du travail, elle s'efforce d'être à son écoute et de lui apporter aide et soutien. En plus des dispositifs locaux auprès des managers ou des équipes RH, les effectifs peuvent signaler des situations, comportements ou risques susceptibles de caractériser une violation de la loi ou de règles éthiques à travers le dispositif d'alerte éthique et fraude du Groupe (cf : dispositif d'alerte p. 20).
- En cas d'écart de comportement constatés, les mesures disciplinaires prévues par les législations locales et le règlement intérieur de l'entreprise doivent être appliquées.

Organisation et temps de travail

- L'entreprise doit respecter la durée du travail prévue par les législations locales, et le cas échéant, les conventions collectives et les accords de branche locaux.
- Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux majoré.
- Toute personne faisant partie des effectifs de l'entreprise bénéficie au minimum d'un jour de repos par semaine.
- Des temps de pause sont prévus durant la journée de travail.
- Les effectifs peuvent accéder aux sanitaires chaque fois que nécessaire, et pas seulement pendant les temps de pause.
- Pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des effectifs, des modes d'organisation du travail comme le télétravail, les horaires flexibles ou autres peuvent être mis en place pour les postes et situations le permettant.



Salaire décent

- L'entreprise verse un salaire correspondant au moins au salaire minimum fixé par la législation locale (s'il existe) et les conventions collectives le cas échéant.
- L'entreprise veille à verser des salaires suffisants pour assurer un niveau de vie décent aux employés et leur famille, couvrant leurs besoins fondamentaux tels que l'alimentation, le logement, l'éducation des enfants, l'habillement, les soins de santé, la communication, le transport, et tout autre besoin essentiel, ainsi qu'une épargne de précaution pour faire face aux événements imprévus, le tout sur la base d'un niveau de vie local donné.
- Les heures supplémentaires ne doivent pas être nécessaires pour assurer un salaire décent aux effectifs.

Sécurité de l'emploi, protection sociale et accompagnement aux changements

- Le recours au temps partiel répond soit à des besoins d'organisation, soit à des demandes des salariés ou à des contraintes médicales. Il ne peut en aucun cas être une méthode permettant à l'entreprise d'éviter de payer des salaires et avantages sociaux sur la base d'un temps plein.
- L'entreprise accorde des congés payés et des congés parentaux, conformément aux législations locales. Les temps de vacances ne peuvent être utilisés comme substitut aux jours d'arrêt de travail en cas de maladie.
- En complément de cette approche, le programme *Serenity On* est un dispositif évolutif offrant à tous les salariés un niveau minimum de protection sociale couvrant la parentalité, la santé et la prévoyance. La durée minimale du congé maternité est fixée à 14 semaines, conformément à la Convention de l'Organisation internationale du Travail sur la protection de la maternité (N° 183), 2000.
- En cas de réorganisation et selon la nature du changement, des démarches d'information voire de consultation préalable et de négociations collectives avec les représentants des salariés peuvent être menées dans le respect des règles légales locales.
- Lorsque l'entreprise anticipe des conséquences du changement envisagé sur l'évolution des métiers, les conditions de travail (sécurité, santé, qualité de vie au travail), voire sur l'emploi, elle implique, dans la mesure du possible et dans le respect des règles légales locales, les acteurs concernés en amont de ce changement. Elle tient compte au mieux des contraintes individuelles, veille au respect des personnes et à l'équité. Elle communique sur le sens, les enjeux et les objectifs. Elle met en place lorsque nécessaire des actions de formation appropriées pour entretenir l'employabilité et développer les compétences nécessaires pour une mise en œuvre rapide et efficace des évolutions.
- En cas de réorganisation ayant des conséquences sur l'emploi, l'entreprise s'efforce d'accompagner dignement les salariés sortants en mettant en œuvre les moyens les plus adaptés à la situation de chacun et en adoptant si possible des mesures d'aide au retour à l'emploi telles que la formation, le reclassement interne, l'accompagnement à la recherche d'emploi externe.



Protection de la vie privée et des données personnelles

- L'entreprise collecte et utilise les données personnelles dans le respect du cadre réglementaire et des droits des personnes, à des fins déterminées, explicites et légitimes, et de manière non-discriminatoire.
- L'entreprise traite des données personnelles exactes et, si nécessaires, tenues à jour, adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées.
- L'entreprise conserve les données pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées, et traite les données de façon à assurer une sécurité appropriée, afin de garantir leur intégrité et leur confidentialité.
- Les personnes concernées sont informées des traitements mis en œuvre par l'entreprise sur leurs données personnelles. Elles bénéficient de l'ensemble des droits sur leurs données personnelles qui leur sont conférées par la réglementation. Elles bénéficient notamment d'un droit d'accès portant sur toutes les données personnelles les concernant qui sont traitées par l'entreprise.
- Les informations personnelles concernant un salarié doivent être collectées directement auprès de lui, à moins qu'il ne consente préalablement par écrit à ce que ses informations personnelles soient communiquées par un tiers.
- Dans le cas où l'entreprise a recours à des mesures de surveillance et/ou de contrôle de ses effectifs sur leur lieu de travail, celles-ci sont raisonnables, proportionnelles et justifiées au regard des besoins et obligations de l'entreprise, et les personnes concernées en sont dûment informées.

Utilisation et développement de l'intelligence artificielle

- L'entreprise utilise l'intelligence artificielle dans le cadre strict des lois en vigueur, assurant transparence et respect des droits fondamentaux.
- L'entreprise intègre l'intelligence artificielle dans une stratégie durable et responsable, en prenant en compte ses impacts sociétaux et environnementaux, tout en veillant au bien-être de ses effectifs.
- L'entreprise met en place des systèmes d'intelligence artificielle sécurisés, fiables et respectueux de la confidentialité des données.
- L'entreprise s'engage à promouvoir une approche inclusive et à lutter contre les biais discriminatoires dans le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle.
- Legrand s'engage à ce que chaque système d'intelligence artificielle respecte les principes de transparence, de traçabilité et d'explicabilité.
- Pour assurer le respect de ces principes, le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle sont supervisés par des êtres humains.



PRATIQUES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS DES COMMUNAUTÉS AFFECTÉES

Droits économiques et sociaux

- L'entreprise veille à prendre en compte les incidences liées à ses activités et/ou à ses relations commerciales sur les communautés affectées ou susceptibles de l'être, de façon à atténuer ses éventuels impacts négatifs et à promouvoir le développement économique et social de ces communautés.
- L'entreprise respecte les droits de propriété des communautés. Elle ne les constraint pas à se relocaliser dans le cadre de nouveaux projets immobiliers qui lui sont propres et dans l'hypothèse où une relocalisation devrait être envisagée, elle ne le serait qu'après une consultation et sous réserve d'une indemnisation juste et préalable.

Sécurité et non-violence

- L'entreprise ne tolère aucun acte de violence, mentale ou physique, ni traitement cruel, inhumain ou dégradant, ou autre acte de coercition visant à entraver l'exercice des droits des communautés.
- Ainsi, dans le cas où l'entreprise emploie des agents de sécurité afin d'assurer la sécurité de ses locaux, des personnes en leur sein et de ses biens, elle limite leur rôle à des missions préventives et défensives, et tout usage de la force doit être nécessaire, exercé dans le cadre légal et proportionnel au degré de risque de la situation rencontrée.
- Dans le cadre de ses obligations réglementaires et/ou de son système de management (ISO 14001 et ISO 45001), l'entreprise prévoit des procédures d'urgence et des mesures de prévention d'un niveau de protection suffisant en fonction des risques de survenance d'accident industriel, prenant en compte les parties intéressées pertinentes.



Liberté d'expression et de réunion

- L'entreprise respecte le droit à la liberté d'expression et de réunion des communautés et des défenseurs des droits humains, conformément à la législation locale.
- Les communautés affectées peuvent exprimer leurs plaintes via le système d'alerte de l'entreprise ou tout autre canal qui leur paraîtrait adapté, en cas de potentiels impacts négatifs qu'elles subiraient du fait de ses activités et/ou relations commerciales (cf : dispositif d'alerte p. 20).



**PRATIQUES RELATIVES
AUX DROITS HUMAINS
DES CLIENTS PROFESSIONNELS,
DES CONSOMMATEURS ET
DES UTILISATEURS FINAUX**

Qualité et utilisation des services et produits

- L'entreprise respecte les législations et standards applicables à la production, la fabrication, la conception et au marketing de ses produits et services. L'entreprise veille à ce que ses pratiques commerciales soient fondées sur l'intégrité et la transparence.
- L'entreprise s'assure que ses produits sont sûrs pour la santé et la sécurité de ses clients professionnels, des consommateurs et des utilisateurs finaux pour leur utilisation prévue et raisonnablement prévisible. L'entreprise est vigilante à l'usage qui pourrait être fait de ses produits et services par des personnes vulnérables telles que les enfants, les personnes à mobilité réduite et les personnes en situation de handicap de façon à garantir leur sécurité.
- L'entreprise s'efforce de garantir à ses clients professionnels, consommateurs et utilisateurs finaux l'accès à une information de qualité et suffisante sur ses produits et services, afin qu'ils puissent faire un choix en connaissance de cause et les utiliser de façon efficiente et sécurisée.
- Legrand s'efforce de garantir que l'intelligence artificielle utilisée dans ses produits et services contribue au bien-être des clients professionnels, consommateurs et utilisateurs finaux. L'entreprise s'engage à mettre en place des systèmes d'intelligence artificielle sécurisés, fiables, transparents, traçables et non-discriminatoires, tout en protégeant la confidentialité des données et en promouvant une approche responsable et inclusive.
- L'entreprise condamne toute utilisation détournée, abusive, non-autorisée ou à des fins malveillantes de ses produits et services.



Non-discrimination

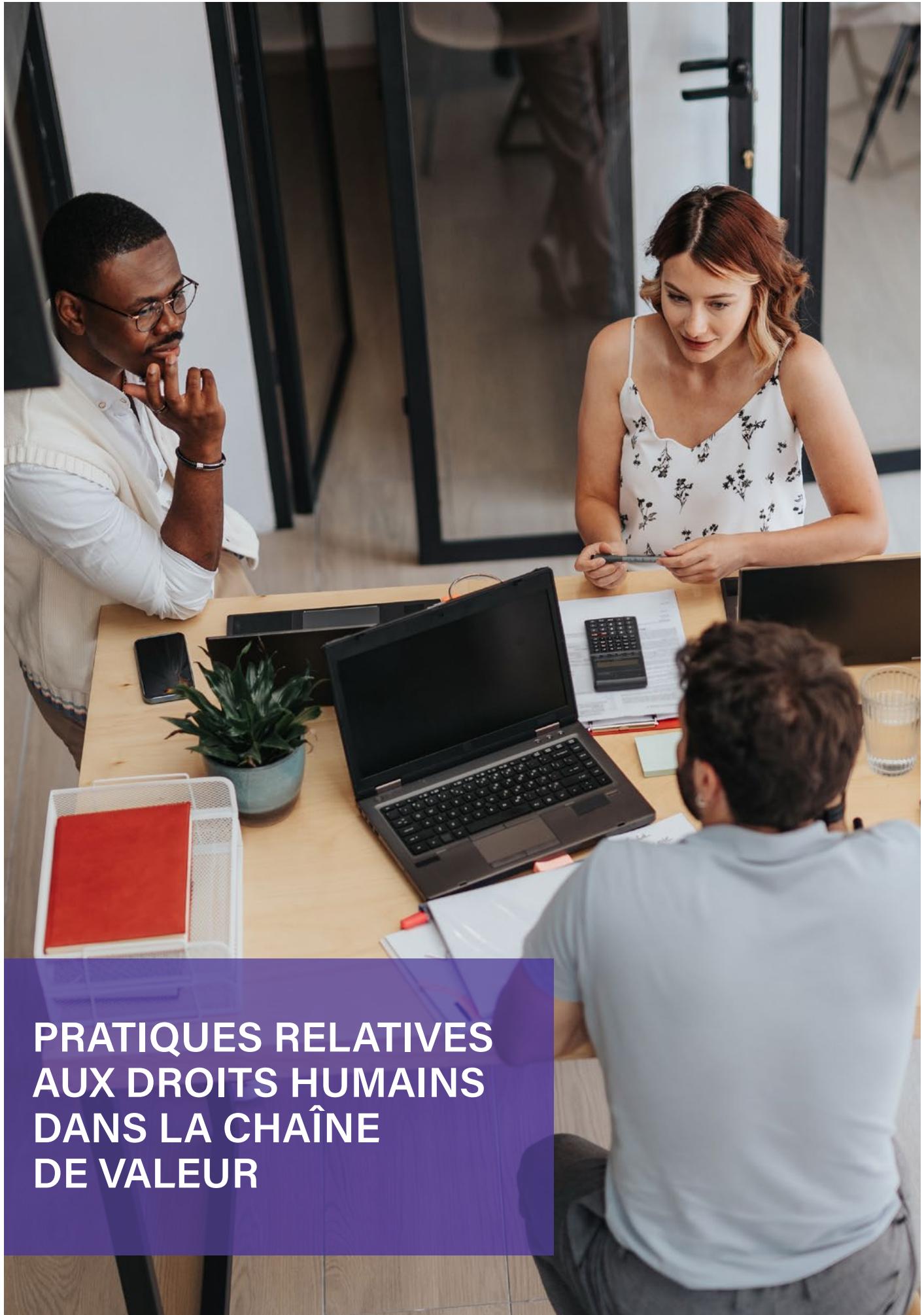
- L'entreprise veille à ne pas discriminer des personnes dans ses pratiques commerciales (commercialisation, communication, marketing) ou dans l'utilisation de ses produits et services.



Vie privée et liberté d'expression

- L'entreprise garantit à ses clients professionnels, aux consommateurs et utilisateurs finaux de ses produits et services le respect de leur droit à la vie privée et à la protection de leurs données à caractère personnel.
- L'entreprise veille à respecter la liberté d'expression des consommateurs et utilisateurs finaux ainsi que des clients professionnels. Elle leur garantit une écoute au travers d'enquêtes, de services clients ainsi que l'accès à son système d'alerte éthique (cf : dispositif d'alerte p. 20).

Pour plus d'informations, le lecteur peut se référer à la Politique Expérience Client de Legrand ainsi qu'aux Politiques Qualité, Santé & Sécurité au Travail et Environnement.



PRATIQUES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR



Démarche d'achats responsables

- L'entreprise veille à travers sa démarche d'achats responsables à promouvoir une chaîne de valeur respectant les droits humains internationalement reconnus, la diversité, l'équité et l'inclusion.
- L'entreprise s'assure de l'engagement de ses fournisseurs et partenaires directs par la signature de son Code de Conduite Fournisseurs.
- L'entreprise attend des fournisseurs et partenaires que leurs pratiques soient conformes aux principes énoncés dans les lois, réglementations et normes locales, nationales, et internationales telles que citées dans le Code de Conduite Fournisseurs.
- L'entreprise attend des fournisseurs et partenaires qu'ils s'engagent à promouvoir et à décliner les mêmes principes dans leur chaîne de valeur avec le même niveau d'exigence.
- À travers son analyse de risques, l'entreprise vérifie que tous ses fournisseurs et partenaires stratégiques et privilégiés mettent en place une démarche effective de respect des droits humains.
- L'entreprise exerce un contrôle renforcé sur ses fournisseurs et partenaires identifiés potentiellement à risque.
- Pour les fournisseurs et partenaires évalués risqués ou critiques, l'entreprise met en place et suit des plans d'actions formalisés obligatoires.
- L'entreprise prend l'engagement de ne s'approvisionner en minerais qu'auprès de sources responsables et fiables, et interdit les achats qui contribueraient indirectement à des conflits armés ou à des violations des droits humains, comme stipulé dans sa Politique Minerais de conflit. L'entreprise s'assure de la traçabilité des minerais

de ses fournisseurs et partenaires directs et indirects conformément à la réglementation relative aux minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque et les incite à appliquer les mêmes principes à leur propre chaîne de valeur, conformément aux lignes directrices de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais.

- L'entreprise veille à établir avec ses fournisseurs et partenaires une relation durable, équilibrée et mutuellement bénéfique dans un cadre relationnel clair.
- L'entreprise intègre des clauses contractuelles claires et contraignantes dans ses rapports d'affaires avec ses fournisseurs et partenaires, afin de garantir qu'ils respectent les principes des droits humains tels que décrits dans son Code de Conduite Fournisseurs.
- L'entreprise recherche des conditions contractuelles équitables avec ses fournisseurs et partenaires, en tenant compte de prix et délais raisonnables pour la fourniture de biens ou de services, de façon à permettre le respect des pratiques et conditions de travail décentes pour les travailleurs de la chaîne de valeur.
- L'entreprise s'inscrit dans une dynamique de collaboration et d'amélioration continue. Elle s'engage à accompagner ses fournisseurs et partenaires dans l'atteinte de son niveau d'exigence.
- Tout manquement ou refus de respect de ces principes peut entraîner des conséquences sur la relation d'affaires, pouvant aller jusqu'à sa résiliation.



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE, NOTAMMENT :

→ Charte internationale des droits de l'Homme (ONU), comprenant :

- Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948)
- Pacte international sur les droits civils et politiques (1966)
- Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (1966)

→ Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) :

Les 10 conventions fondamentales :

- La convention sur le travail forcé, 1930, (N°29)
- La convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (N° 87)
- La convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (N° 98)
- La convention sur l'égalité de rémunération, 1951, (N°100)
- La convention sur l'abolition du travail forcé, 1957, (N°105)
- La convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, (N°111)
- La convention sur l'âge minimum, 1973, (N°138)
- La convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, (N°155)
- La convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999, (N°182)
- La convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, (N°187)

La convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, (N°135)

→ Principes relatifs aux Droits de l'Homme et aux normes du travail du Pacte mondial

→ Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme de l'ONU (Organisation des Nations Unies) dit « rapport John Ruggie », préconisant une démarche en trois temps : protéger, respecter, réparer

→ Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU

→ Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales

→ Convention relative aux droits de l'enfant de l'ONU, 1989

DISPOSITIF DE MAÎTRISE ET DE SUIVI DES DROITS HUMAINS

Démarche de vigilance

Cartographier

Legrand cartographie ses risques en matière de droits humains afin de cibler ses actions, à la fois dans ses filiales contrôlées, sa chaîne de valeur aval, et auprès des fournisseurs directs de sa chaîne de valeur.

Évaluer

Au regard de la cartographie des risques, l'entreprise procède à des évaluations régulières du respect des droits humains dans ses filiales contrôlées. Pour s'assurer de la mise en œuvre effective de la Charte des droits humains, une grille d'auto-évaluation est envoyée à chaque filiale de Legrand pour ses pratiques internes. Chaque RH en charge de sa réalisation complète alors cet outil, puis le transmet au Responsable des Enjeux Sociétaux Ressources Humaines de l'entreprise.

Elle procède également à des évaluations régulières du respect des droits humains auprès des fournisseurs directs de sa chaîne de valeur, en particulier à travers son analyse de risques, sa plateforme d'évaluation des risques RSE et d'audits sur site.

Dans le cadre de tout nouveau projet (acquisitions, fusions, coentreprises), l'entreprise procède à des évaluations (*due diligence*) couvrant notamment les enjeux relatifs au respect des droits humains, et prend en compte les résultats dans sa décision quant à la réalisation du projet concerné.

Agir pour atténuer ou prévenir

L'engagement de l'entreprise est de remédier aux écarts qui pourraient être détectés dans ses filiales contrôlées, et d'user de son influence pour faire de même auprès de ses fournisseurs et de sa chaîne de valeur.

Alerter

Le dispositif d'alerte est détaillé et accessible publiquement notamment sur le site legrandgroup.com (cf : dispositif d'alerte p. 20).

Suivre et évaluer l'efficacité des mesures

Les mesures mises en œuvre et leur efficacité sont suivies régulièrement.

Dans cette démarche, l'entreprise reconnaît l'importance d'un dialogue de qualité avec ses parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes telles que ses fournisseurs, et partenaires de la chaîne de valeur, ses clients professionnels, les consommateurs et les utilisateurs finaux de ses services et produits, les communautés affectées et leurs représentants légitimes, les défenseurs des droits humains ou encore la société civile et ses représentants (ONG, associations).

Pour plus d'informations sur la démarche de vigilance et sur les enjeux saillants de Legrand en matière de droits humains, le lecteur peut se référer à son plan de vigilance ainsi qu'à son rapport de durabilité qui figurent dans son document d'enregistrement universel annuel.

Gouvernance

Le respect des droits humains fait partie intégrante des valeurs de Legrand. Ainsi, une gouvernance dédiée est mise en place dans l'entreprise.

Le Responsable des Enjeux Sociétaux Ressources Humaines, expert des droits humains rattaché hiérarchiquement à la Direction RH, est chargé de la bonne application de cette Charte concernant les activités internes de l'entreprise.

La Direction des Achats est responsable de la gestion de l'approche droits humains concernant la chaîne de valeur.





DISPOSITIF D'ALERTE

Alerte éthique et fraude

Legrand a mis en place un dispositif qui permet à toute personne (employés et autres parties prenantes, par exemple clients, fournisseurs, consultants, représentants de communautés affectées, consommateurs et utilisateurs finaux, etc.) d'alerter le Groupe sur :

- un crime ou un délit ;
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou du règlement, du droit international ou de l'Union européenne ;
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- l'existence de conduites ou de situations contraires notamment au Code d'éthique partagée, au Guide des bonnes pratiques des affaires ou à la Charte des droits humains, dont l'émetteur de l'alerte a eu personnellement connaissance.

Ces alertes, en fonction du sujet de préoccupation, peuvent être remontées auprès des titulaires des fonctions de Compliance Officer du Groupe, de Direction des Ressources Humaines Groupe, au Compliance Officer Ressources Humaines ainsi qu'au Responsable Audit Interne via le portail de reporting du Groupe Legrand : legrand.signalement.net (Signal'Ethic).

En complément de Signal'Ethic et en fonction de la nature de l'alerte, les collaborateurs et parties prenantes peuvent également contacter :

- la hiérarchie, qui peut orienter et conseiller les collaborateurs (sauf lorsqu'elle est elle-même visée par l'alerte, auquel cas le lanceur d'alerte peut choisir l'une des alternatives présentées dans cette procédure) ;
- la Direction des Ressources Humaines ;
- les Compliance Officers du Groupe ;
- l'Audit Interne Groupe ;
- le Contrôle de Gestion Groupe.



Protection des lanceurs d'alerte

Legrand assure une protection du lanceur d'alerte contre les représailles. Ainsi personne ne pourra encourir de représailles, ni de menace de représailles, pour avoir signalé en toute bonne foi un problème d'éthique ou de fraude.

Une stricte confidentialité est respectée

Les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement et les personnes concernées restent strictement confidentielles.

Domaines couverts par l'alerte éthique

Les faits signalés doivent concerner les domaines suivants :

La Compliance dans les relations d'affaires avec nos parties prenantes :

- Respect des règles de concurrence ;
- Lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- Respect des embargos, sanctions internationales et prévention du blanchiment ;
- Lutte contre la fraude.

Le Respect des droits humains au travail :

- Lutte contre le travail des enfants ;
- Lutte contre le travail forcé ;
- Garantie de la liberté d'association ;
- Respect des conditions de travail décentes ;
- Lutte contre les discriminations et harcèlement au travail ;
- Garantie de la santé, l'hygiène et la sécurité au travail.

Les atteintes graves à l'environnement :

Par exemple, rejets ou pollutions des sols, de l'air et des eaux, dépôt illégal de déchets etc...

Le non-respect des lois et des règlements applicables, ainsi que la menace ou le préjudice porté à l'intérêt général.

En revanche, les alertes ne peuvent porter sur des éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou le secret des relations entre un avocat et son client.

Remédiation

En complément des dispositions décrites dans les paragraphes précédents, si à la suite d'une alerte recevable, l'enquête interne confirme un non-respect des engagements décrits dans la présente Charte, l'entreprise prend les dispositions nécessaires pour remédier à la situation, dans le cadre des législations applicables.

GLOSSAIRE

Chaîne de valeur

Dans cette Charte, ce terme désigne à la fois la chaîne de valeur amont, incluant tous les sous-traitants, fournisseurs ou prestataires auprès desquels Legrand réalise des actes d'achat, et la chaîne de valeur aval concernant les prestataires de transport et les prestataires de stockage qui fournissent leurs services à l'entreprise.

Clients professionnels

Sont les maîtres d'œuvre, les distributeurs en matériels électriques, les prescripteurs, les maîtres d'ouvrage ainsi que les utilisateurs finaux professionnels.

Consommateurs et utilisateurs finaux

Sont les consommateurs individuels des produits commercialisés par Legrand.

Effectifs

Dans cette Charte, ce terme fait référence à la définition donnée par la CSRD (Communication Sociale Responsable Directive – UE). Cette définition inclut « à la fois les personnes qui sont dans une relation de travail avec l'entreprise (« salariés ») et les personnes qui ne sont pas des salariés qui sont soit des personnes ayant un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants »), soit des personnes fournies par des entreprises exerçant principalement des « activités de travail » (code NACE N78) ».

Enfant

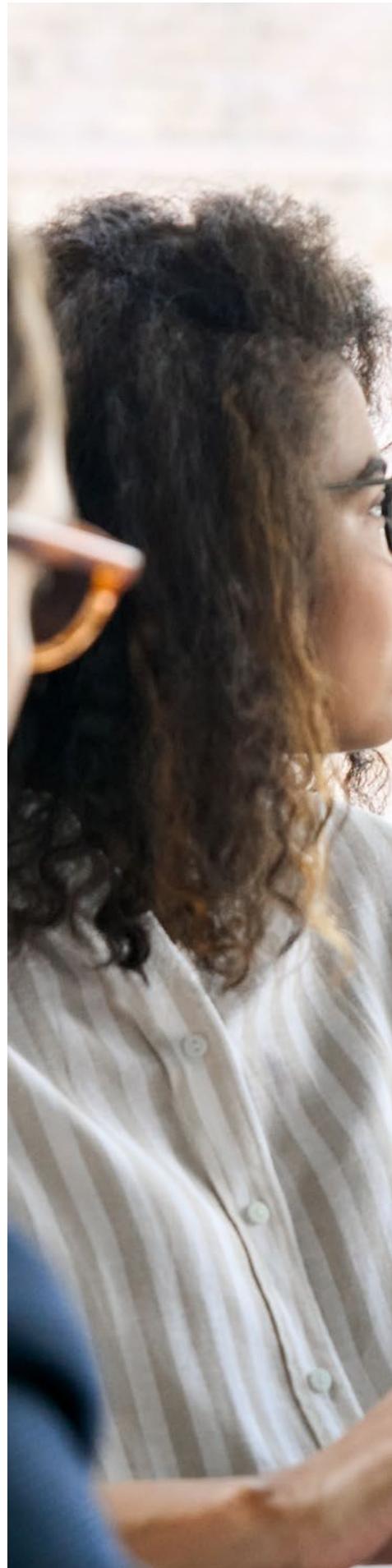
Désigne toute personne âgée de moins de 18 ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable.

Jeune

Désigne toute personne qui a atteint l'âge légal de quitter l'école et d'entrer sur le marché de l'emploi (minimum 15 ans) mais qui n'a pas encore atteint les 18 ans.

Partenaires de la chaîne de valeur

Sont toute personne morale ou physique de la chaîne de valeur telle que définie ci-dessus.







Charte des Droits Humains

Siège Social
128 av De Lattre de Tassigny
87045 Limoges cedex – France
Tel : +33(0)5 55 06 87 87
legrandgroup.com